

Epidemia Las claves prácticas

Teletrabajo, bajas, ERE... estas son las certezas en el cambiante marco laboral del Covid-19

► Los planes de contingencia no son obligatorios, el aislamiento preventivo se considera baja por incapacidad temporal y el impacto en la actividad puede derivar en despidos colectivos

M.J. PÉREZ-BARCO

La amenaza del coronavirus está generando una gran confusión en las relaciones laborales. De momento, y en un nivel 1 de contención como en el que nos encontramos, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pueden arrojar luz en diversas situaciones y dudas que se pueden plantear en las organizaciones. Varios expertos explican a ABC cómo interpretar esa normativa. No obstante, la expansión del virus podrá traer consigo un escenario sin precedentes y totalmente imprevisible para las empresas y los trabajadores.

¿Están obligadas las empresas a establecer protocolos de actuación ante el coronavirus?

«Por el momento, no existe obligatoriedad en las empresas españolas para establecer ningún tipo de protocolo. No hay ninguna instrucción sobre el contenido mínimo de dichos protocolos», afirma Montse Rodríguez, directora del área Laboral de BDO. Es decir, que son totalmente voluntarios. Sin embargo, nunca está de más adelantarse en prevención, como sugiere el abogado del área Laboral de Auren Ignacio Hidalgo. «Lo más lógico —dice—, para garantizar la seguridad de los trabajadores, es que las empresas tengan protocolos de prevención que incluyan algunas decisiones: qué trabajadores pueden irse a casa, cuáles pueden teletrabajar o cuáles no, qué ordenadores se emplearán, cómo garantizar la seguridad informática, cómo hacer reuniones telemáticas... Lo mejor es tomar las decisiones junto a los servicios de prevención de riesgos de las compañías y los representantes de los trabajadores».

De hecho, ya hay compañías que se están preparando para lo que pueda ocurrir y han establecido distintos procedimientos, como Iberdrola, Repsol, Telefónica, Indra, Cellnex o Ericsson. Además de formar comités que siguen

de cerca la situación, han adoptado medidas como suspender los viajes de negocios internacionales que no sean estrictamente necesarios, especialmente a China e Italia, una decisión que incluso trasciende al ámbito personal. También han trasladado a sus empleados diferentes consejos higiénicos como lavarse con frecuencia las manos, mantener entre ellos una distancia de 1,5 metros o no dar la mano. Algunas están dando un paso más y han realizado simulacros de teletrabajo durante un día como Vodafone y Siemens Healthineers.

¿Qué ocurre si los criterios del Ministerio de Sanidad son distintos a los de alguna Comunidad Autónoma?

«El problema es cómo esa situación va a afectar a las empresas», explica Hidalgo. El artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario «deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo». Por tanto, «si se publica una resolución administrativa que diga que hay riesgo inminente, la empresa tiene la obligación de velar por la seguridad de los trabajadores, independientemente del conflicto de competencias que se pueda plantear entre las diferentes autoridades sanitarias», cuenta. De no hacerlo podrá enfrentarse a responsabilidades administrativas, penales y civiles. «Los incumplimientos de esa ley se pueden sancionar con hasta 859.000 euros en los casos más graves», advierte el abogado.

Sin embargo, aclara, «porque haya un contagio en una empresa no se la va a sancionar. Sólo será cuando la compañía no ha tomado las medidas de prevención con trabajadores enfermos o contagiados». Sin embargo, ninguna organización ha sido sancionada hasta ahora por no contar con un protocolo para evitar el contagio de virus como la gripe común, matiza Montse Rodríguez.

¿Puedo negarme a hacer viajes de trabajo?

El Ministerio de Sanidad ha recomendado no viajar a zonas de riesgo si no es estrictamente necesario. Pero aparte de esta instrucción de una autoridad sanitaria, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice que «el trabajador no tiene que hacer tareas de riesgo grave e inminente», sostiene Hidalgo. No obstante, existe la norma general de «ejecutar, primero, y reclamar después».

Un empleado solo puede negarse a seguir las directrices de la empresa si estas vulneran los derechos fundamentales o son contrarias a Derecho. «Si no, siempre tiene la obligación de cumplir esas órdenes. Pero dudo que las empresas se arriesguen cuando haya un problema de salud», considera Hidalgo.

Si tengo mucho miedo de contagiarme, ¿puedo no ir a trabajar?

No. Mientras las autoridades no emitan una alerta sanitaria que obligue a los trabajadores a permanecer en sus domicilios o a cerrar la empresa, «no está justificada la ausencia del trabajo», firma Montse Rodríguez. Por tanto, si el trabajador no acude a su puesto no estará retribuida esa ausencia. «No obstante, —matiza la abogada— si el trabajador alega un miedo insuperable parece poco probable que un juez acepte que se le apliquen otras medidas sancionadoras».

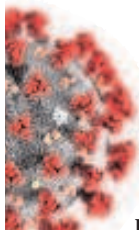
¿Qué ocurre si tengo que estar en cuarentena?

La Seguridad Social ya ha comunicado una decisión en este sentido «y según el criterio 2/2020 —afirma Rodríguez—, los periodos de aislamiento preventivo, acordados por las autoridades sanitarias, serán considerados a todos los

efectos baja por incapacidad temporal», derivada de enfermedad común. Un criterio que no cuenta con el beneplácito de los sindicatos. El CSIF ha reclamado que la cuarentena sea considerada baja por contingencia profesional para los profesionales que están expuestos al coronavirus en su actividad laboral. Sobre todo personal sanitario y no sanitario de centros asistenciales, de emergencias, de laboratorios, de instituciones penitenciarias y de orden público. De esta forma, no supondría una pérdida económica (por supresión de complementos salariales y guardias) para estos profesionales.

Algo que también defiende UGT. Este sindicato estima que la cuarentena se debe considerar contingencia profesional en los supuestos vinculados a la actividad laboral. Y como ejemplo pone el aislamiento que vivieron los trabajadores del hotel Costa Adeje Palace, de Tenerife.

La diferencia entre uno y otro criterio es económica. En el caso de baja por enfermedad común, el trabajador recibe (a partir del cuarto día) el 60% de la base de cotización del mes anterior a la baja. Del día 4º al 14º lo abona la empresa y del 16º al 20º día la mutua o la Seguridad Social. En el caso de baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador re-



¿Puedo exigir el uso de mascarillas en el trabajo?

«No. Dado que las autoridades no lo han acordado», dice Rodríguez.

cibirá el 75% de la base desde el primer día. En este caso, la empresa tendrá que abonar el primer día. Desde el segundo día lo hace la mutua.

¿En qué situación laboral se encontrará el personal docente si cierran los colegios?

El presidente de CSIF Educación, Mario Gutiérrez, lo tiene muy claro. Siempre que las autoridades sanitarias decreten el cierre de un centro educativo, ya sea público, concertado o privado, «el docente no va a perder sus condiciones laborales por una crisis sanitaria que ha impuesto un toque de queda. Además, cerrar durante un mes un cole privado o concertado no produce ninguna pérdida económica, porque no es un sector productivo». Por tanto, entiendo que los profesores estarán en situación de cuarentena.

En ese caso, ¿qué recursos recoge la ley si los padres tienen que faltar al trabajo para cuidar de sus hijos?

Podrán utilizar días de vacaciones, días de libre disposición, permisos no retribuidos o bolsa de horas. «También existe la posibilidad de llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores o el propio empleado y devolver a lo largo del año esos días que se ha empleado para cuidar de los hijos por el cierre de los colegios a causa del coronavirus», dice Hidalgo.

¿Puede cerrar mi empresa y quedarme sin trabajo?

La empresa puede verse en la situación de suspender su actividad de manera total o parcial, bien por decisión de las

autoridades sanitarias o por los efectos del coronavirus: falta de aprovisionamiento para llevar a cabo el proceso productivo, bajada de la demanda, escasez de personal por los contagios o la enfermedad... En ese escenario, el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores recoge la reducción de jornada y la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas o «de fuerza mayor». Aunque en este último caso, será necesaria la autorización previa de la autoridad laboral, según figura en el reglamento del Real Decreto 1483/2012.

Con un ERE se rescinde por completo la relación laboral entre trabajador y empresa. Pero antes de llegar a ese extremo, los expertos plantean otras situaciones. Por ejemplo, una suspensión temporal de los contratos de trabajo (ERTE) que sería negociada entre la compañía y los representantes de los trabajadores durante 15 días. En este caso, los trabajadores cobrarían la prestación por desempleo y las empresas seguirían cotizando a la Seguridad Social por cada trabajador. De aplicarse esta opción en las corporaciones, los sindicatos piden que en los supuestos de ERTE por coronavirus no se pierda periodo de prestación por desempleo.

En el peor de los casos, en un escenario de nivel 3 cuando el coronavirus está generalizado, la Ley 17/2015 del Sistema Nacional de Protección Civil añade que las extinciones de contratos de trabajo o suspensiones que tengan su «causa directa en la emergencia» serán consideradas «de fuerza mayor». Y en consecuencia, en caso de ERTE, se exonerará al empresario de

Trabajar en remoto

España no es precisamente uno de los países más desarrollados en teletrabajo. Sin embargo, esta opción está siendo valorada por las compañías para continuar con su actividad si fuera necesario, aunque no es posible en todos los sectores. «Todo lo que tenga que ver con tareas operativas o de gestión donde se necesite móvil u ordenador se puede hacer desde casa. No así en el sector industrial, de servicios, sanitario... donde habrá que tomar otras medidas más exigentes y exhaustivas», cree Javier García Arias, profesor del Máster en Recursos Humanos de ICADE Business School. Pero «trabajar online aunque parezca fácil no lo es», advierte. Se requiere una mínima formación. «Los trabajadores tienen que ser capaces de planificar bien sus tareas y no dispersarse en casa; hacer un buen uso de herramientas digitales (aplicaciones web, gestores de tareas, programas de gestión de tiempo...) para organizarse y trabajar por tiempos, y tener capacidad de colaboración en red», explica.

pagar las cuotas a la Seguridad Social y, en caso de ERE, las indemnizaciones serán abonadas por el Fondo de Garantía Salarial.

De todas formas, hay otras alternativas si se imponen restricciones de movimiento a los trabajadores, como sugiere Montse Rodríguez: «Retirada de la retribución correspondiente a las jornadas laborales que no preste sus servicios; recuperar las horas no trabajadas otro día y fuera de horario, teletrabajo, utilizar días de libre disposición...». Compensar la ausencia con días de vacaciones podría ser una medida contraproducente, advierte la abogada, porque «se trataría de jornadas que no se destinan precisamente a vacaciones».

¿Me puede obligar la empresa a teletrabajar?

Según el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, el teletrabajo es voluntario. La empresa no puede obligar a un empleado a trabajar en remoto, tampoco se puede hacer mediante acuerdo colectivo, ni a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Y el trabajador tampoco puede exigirlo a la empresa. Por tanto, teletrabajar tiene que ser un acuerdo al que lleguen ambas partes de forma voluntaria. Sin embargo, «existe la posibilidad de que el Gobierno regule más específicamente esta opción y flexibilice el teletrabajo de tal forma que las empresas puedan decidir que los trabajadores trabajen en remoto ante este tipo de supuestos», dice Hidalgo. En cualquier caso, el trabajador «no pone los recursos técnicos, siempre y cuando no lo pacte con la empresa», asegura.



Permanecer en cuarentena se considera baja por enfermedad común, según instrucciones del Ministerio de Sanidad